

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А.Д.
 ФИО
 «___» _____ 20__

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление/специальность подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Специализация/профиль/программа подготовки	Государственное и муниципальное управление
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
1	2	5	180	4	2	0	2	176	0	0	176	ЭКЗ.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

38.04.04 Государственное и муниципальное управление

год набора группы: 2025

Программу составил:

Кафедра Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ
ПРОИЗВОДСТВОМ _____

Селентьева Дарья Олеговна, к.филос.н., доцент, доцент

Программа рассмотрена

на заседании кафедры-разработчика

рабочей программы **Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ**

Заведующий кафедрой Ивченко Б.П., д.т.н., проф. _____

Программа рассмотрена

на заседании выпускающей кафедры

Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ

Заведующий кафедрой Ивченко Б.П., д.т.н., проф. _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 — Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ПК-1.3 — Владеет технологиями управления персоналом, обладает умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

УК-3

знания:

- сущность, содержание, структурные элементы государственной кадровой политики;
- общесистемные принципы управления персоналом;
- основные принципы формирования и реализации кадровой политики организаций;
- сущность, принципы и компоненты государственной кадровой политики;
- приоритетные стратегические направления достижения целей кадровой политики;
- официально признанные цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию

кадровых процессов и отношений;

- главные критерии оценки кадров;

умения:

- исследовать государственную кадровую политику и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

- прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;

- оценивать проблемы организации работы с персоналом;

- формировать план по обеспечению качества кадровой политики;

навыки:

- владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере государственной политики;

- владеть технологией осуществления мероприятий по реализации кадровой политики организации.

ПК-1.3

знания:

- сущность, содержание, структурные элементы государственной кадровой политики;
- общесистемные принципы управления персоналом;
- основные принципы формирования и реализации кадровой политики организаций;
- сущность, принципы и компоненты государственной кадровой политики;
- приоритетные стратегические направления достижения целей кадровой политики;
- официально признанные цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию

кадровых процессов и отношений;

- главные критерии оценки кадров;

умения:

- исследовать государственную кадровую политику и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

- прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;

- оценивать проблемы организации работы с персоналом;

- формировать план по обеспечению качества кадровой политики;

навыки:

- владеть методами реализации основных управленческих функций в сфере государственной политики;

- владеть технологией осуществления мероприятий по реализации кадровой политики организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.04.04 Государственное и муниципальное управление*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **МЕТОДОЛОГИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-1 — Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
- УК-6 — Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	ПК-1.3
1	2	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства». 1.1. Объект и предмет дисциплины. 1.2. Сущность, место и роль кадровой политики в политике государства и организации.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14
1	2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики. 2.1. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. 2.2. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики. 2.3. Методические подходы к формированию кадровой политики государства.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14
1	2	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления. 3.1. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика. 3.2. Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14
1	2	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена. 4.1. Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций. 4.2. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики.	26.4	0.4	0.2	0.2	26	14	14
1	2	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации. 5.1. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации. 5.2. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. 5.3. Этапы формирования кадровой политики организации. 5.4. Направления кадровой политики организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14
1	2	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации. 6.1. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала; 6.2. Кадровая политика в области: найма, оценки, отбора и учета персонала; 6.3. Кадровая политика в области: трудовых отношений, условий труда персонала; 6.4. Кадровая политика в области: развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения; 6.5. Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14
1	2	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации. 7.1. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации. 7.2. Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности. 7.3. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	16	16
Всего за 2 семестр			180	4	2	2	176	100	100
Всего по дисциплине			180	4	2	2	176	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства».	1.1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины.	0.2

2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.	2.1. Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях. 2.2. Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики.	0.2
3	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.	3.1. Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика. 3.2. Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления.	0.2
4	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.	4.1. Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций. 4.2. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики.	0.2
5	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.	5.1. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации.	0.2
6		5.2. Этапы формирования кадровой политики организации.	0.2
7	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.	6.1. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.	0.2
8		6.2. Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом.	0.2
9	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.	7.2. Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности. 7.3. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.	0.2
10		7.1. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации.	0.2
Всего за 2 семестр			2

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства».	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 1.	24

2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях». Чтение основной и дополнительной литературы.	12
3		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 2.	12
4	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика». Чтение основной и дополнительной литературы.	12
5		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 3.	12
6	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций». Чтение основной и дополнительной литературы.	13
7		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 4.	13
8	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.	13
9		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Этапы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 5.	13
10	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала». Чтение основной и дополнительной литературы.	13
11		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 6.	13
12	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.	Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.	8
13		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и	8

		информационной деятельности». Чтение основной и дополнительной литературы.	
14		Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 7.	10
Всего за 2 семестр			176

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2					Докл	ДР			Докл	ДР					Докл	ДР	Тест

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Докл – доклад;
- Тест – тест.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- доклад;
- тест.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- экзамен.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. . Государственная политика и управление. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. Д. Ю. Знаменский. . Государственная и муниципальная служба. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
3. Л. В. Сморгун, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин. Государственная политика и управление. Ч. I Концепции и проблемы государственной политики и управления. БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2006, эл. рес.
4. Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. . Управление человеческими ресурсами: современный подход. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
5. Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
6. Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. . Управление персоналом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

не требуются.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/> — Главная – Образовательная платформа Юрайт. Для вузов и ссузов.;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=363 — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
- <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Интерактивная доска;
2. Аудитория с числом посадочных мест не меньше количества обучающихся.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *38.04.04 Государственное и муниципальное управление*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой *Р4 ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ*.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ПК-1.3 Владеет технологиями управления персоналом, обладает умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением сущности, место и роли кадровой политики в политике государства и организации; механизма формирования государственной кадровой политики; государственной кадровой политики в области государственного управления; государственной кадровой политики в области управления организациями и предприятиями основного звена; сущности, этапов формирования и направления кадровой политики организации; кадровой политики и технологии управления персоналом организации; взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- доклад;
- тест.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- экзамен.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 з.е., **180 ч**. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**2 ч.**), практические занятия (**2 ч.**), самостоятельная работа студента (**176 ч**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 180 ч., из них 4 ч. аудиторных занятий, и 176 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства».		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 1.	Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование: Москва: Юрайт, 2022 (1-2)	24
Итого по разделу 1		24
Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Теория и методология формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях». Чтение основной и дополнительной литературы.	Д. Ю. Знаменский. . Государственная и муниципальная служба: Москва: Юрайт, 2022 (2-3)	12
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Закономерности и принципы формирования государственной кадровой политики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 2.		12
Итого по разделу 2		24
Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Демографическая политика, политика в области занятости, в области образования, молодежная кадровая политика». Чтение основной и дополнительной литературы.	Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. . Управление персоналом: Москва: Юрайт, 2020 (1-3)	12
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в области органов государственного управления: формирование и развитие персонала федеральной госслужбы, персонала субъектов Федерации, персонала органов местного самоуправления». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 3.		12
Итого по разделу 3		24
Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная кадровая политика в отношении персонала хозяйственных товариществ и обществ, производственных	Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. . Управление	13

кооперативов, государственных и муниципальных унитарных некоммерческих организаций». Чтение основной и дополнительной литературы.	человеческими ресурсами: современный подход: Москва: Юрайт, 2022 (3-4)	
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур: персонала промышленного производства, персонала коммерческого предпринимательства, персонала аграрного предпринимательства, персонала предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 4.		13
Итого по разделу 4		26
Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.	Л. В. Сморгун, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин. Государственная политика и управление. Ч. I Концепции и проблемы государственной политики и управления: БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2006 (1-2)	13
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Этапы формирования кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 5.		13
Итого по разделу 5		26
Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала». Чтение основной и дополнительной литературы.	Л. В. Сморгун, А. П. Альгин, И. Н. Барыгин. Государственная политика и управление. Ч. I Концепции и проблемы государственной политики и управления: БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2006 (2-4)	13
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Кадровая политика в области: мотивации и стимулирования персонала, социального развития, развития оргструктур управления организации, правового и информационно-документационного обеспечения управления персоналом». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 6.		13
Итого по разделу 6		26
Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.		
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации». Чтение основной и дополнительной литературы.		8
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Зарубежный опыт формирования кадровой политики государства и организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности». Чтение основной и дополнительной литературы.	В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. . Государственная политика и управление: Москва: Юрайт, 2022 (3-5)	8
Подготовка докладов к практическому занятию по теме «Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации». Чтение основной и дополнительной литературы. Закрепление навыков, полученных на практических занятиях по разделу 7.		10
Итого по разделу 7		26

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- доклад;
- тест;
- экзамен.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Доклад

1. Стратегическая цель современной государственной кадровой политики.
2. Государственная и региональная кадровая политика.
3. Механизм реализации государственной кадровой политики.
4. Современная государственная кадровая политика.
5. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы РФ.
6. Элементы кадровой политики.
7. Содержание кадровой политики.
8. Классификация видов кадровой политики.
9. Корпоративная кадровая политика.
10. Стратегический и тактический уровень кадровой политики.
11. Механизм формирования этапов кадровой политики.
12. Критерии оценки эффективности реализации кадровой политики.
13. Открытая и закрытая кадровая политика.
14. Приоритетные направления реализации кадровой политики.
15. Кадровое планирование: понятие и основные этапы.
16. Система анализа содержания кадровой работы.
17. Особенности разработки должностной инструкции при формировании кадровой политики.

Для получения положительной оценки доклад должен отвечать следующим условиям:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы;
- соответствие целям и задачам дисциплины;
- постановка проблемы, корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение;
- логичность и последовательность в изложении материала;
- способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой;
- объем исследованной литературы и других источников информации;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса;
- умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию;
- навыки планирования и управления временем при выполнении работы;
- обоснованность выводов;
- правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.);
- соблюдение объема, шрифтов, интервалов (соответствие оформления правилам компьютерного набора текста).

Тест

1. В каком нормативно-правовом акте установлены принципы формирования кадрового состава гражданской службы?

- а) в Конституции РФ;
 - б) в Федеральном законе «О системе государственной службы РФ»;
 - в) в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ»;
 - г) в Концепции реформирования системы государственной службы РФ.
2. Что в главе 7 закрепляет Федеральный закон № ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»?
- а) содержание кадровой работы;
 - б) принципы кадровой работы;
 - в) цели и задачи кадровой работы;
 - г) структуру кадровой службы государственного органа.
3. В чем сущность механизма кадровой политики и управления персоналом государственной службы?
- а) это система нормативно-правовых актов, регулирующих данную сферу;
 - б) это органы управления персоналом государственной службы;
 - в) это формы и методы реализации кадровой политики и управления персоналом;
 - г) это система кадровой деятельности субъектов кадровой политики, осуществляемая через управленческий процесс и направленная на объект управления (персонал).
4. Каким образом должен производиться отбор персонала на гражданскую службу?
- а) по результатам конкурса, если иное не установлено законом;
 - б) только по результатам конкурса;
 - в) конкурс может проводиться по усмотрению руководителя;
 - г) конкурс проводится только для отдельных групп должностей гражданской службы.
5. Каковы оптимальные способы мотивации государственных служащих?
- а) принуждение;
 - б) страх;
 - в) материальное стимулирование;
 - г) материальное и моральное стимулирование.

Экзамен

При сдаче экзамена, обучающийся выполняет итоговое тестирование по дисциплине. Тестовое задания в полном объеме размещено в фондах оценочных средств.

Отлично 81-100

Хорошо 61-80

Удовлетворительно 41-60

Неудовлетворительно менее 40

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-3	ПК-1.3	
1	2	Раздел 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление кадровой политикой государства».	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14	Доклад
1	2	Раздел 2. Механизм формирования государственной кадровой политики.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14	Доклад
1	2	Раздел 3. Государственная кадровая политика в области государственного управления.	24.4	0.4	0.2	0.2	24	14	14	Доклад
1	2	Раздел 4. Государственная кадровая политика в области управления организациями и предприятиями основного звена.	26.4	0.4	0.2	0.2	26	14	14	Доклад
1	2	Раздел 5. Сущность, этапы формирования и направления кадровой политики организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14	Доклад
1	2	Раздел 6. Кадровая политика и технология управления персоналом организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	14	14	Доклад
1	2	Раздел 7. Взаимодействие кадровой политики государства и кадровой политики организации.	26.8	0.8	0.4	0.4	26	16	16	Тест, Доклад
Всего за 2 семестр			180	4	2	2	176	100	100	
Всего по дисциплине			180	4	2	2	176	100	100	

Оценочные материалы по дисциплине УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

- № 1 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Компания испытывает дефицит квалифицированных кадров на ключевые позиции, что негативно сказывается на показателях эффективности. Предложите один эффективный инструмент кадровой политики для устранения данной проблемы.
- № 2 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
Организацией планируется проведение оптимизации численности персонала с сохранением ключевых сотрудников. Какой элемент кадровой политики позволит минимизировать негативные последствия реструктуризации?
- № 3 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
Что является основной целью кадровой политики организации?
- А) Обеспечение максимальной прибыли предприятия
- В) Формирование условий эффективного функционирования персонала
- С) Оптимизация производственных процессов
- Д) Минимизация затрат на персонала
- № 4 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
К какому виду относится стратегия кадрового резерва?
- А) Структурная кадровая политика
- В) Внутренняя кадровая политика
- С) Внешняя кадровая политика
- Д) Административная кадровая политика
- № 5 Прочитайте текст и установите соответствие

Тип кадровой политики	Признаки
1. Консервативная	А) Постоянный мониторинг изменений на рынке труда и быстрая реакция на новые требования
2. Открытая	Б) Использование преимущественно собственных резервов для замещения вакансий
3. Гибкая	В) Активное привлечение внешних специалистов и гибкость организационной структуры
4. Негибкая	

- № 6 Прочитайте текст и установите соответствие
Соотнесите компоненты кадровой политики с соответствующими инструментами их реализации:

Компоненты кадровой политики	Инструменты реализации
1. Мотивация	А) Проведение аттестации и тестирования
2. Оценка персонала	Б) Программы наставничества и коучинга
3. Управление талантами	В) Разработанные системы премирования и бонусов
4. Набор персонала	

- № 7 Прочитайте текст и установите последовательность
Установите правильную последовательность этапов разработки и реализации кадровой политики организации:
- А) Постановка целей и задач кадровой политики
 - В) Мониторинг и контроль исполнения кадровой политики
 - С) Определение основных направлений и подходов к управлению персоналом
 - Д) Анализ сложившейся ситуации и проблем в управлении персоналом
 - Е) Корректировка и совершенствование действующей кадровой политики
 - Ф) Утверждение документов, регулирующих деятельность в сфере управления персоналом
- № 8 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Какие подходы применяются при разработке стратегии кадровой политики?
- А) Концентрация исключительно на краткосрочной перспективе
 - В) Ориентация на долгосрочные перспективы и устойчивое развитие
 - С) Игнорирование потребностей сотрудников и внешнего окружения
 - Д) Учёт внутренних особенностей компании и внешних факторов рынка труда
- № 9 Прочитайте текст и установите последовательность
Определите правильный порядок действий при проведении процедуры аттестации сотрудников:
- А) Оформление итогового заключения по результатам аттестации
 - В) Подготовительный этап — определение целей, сроков и критериев оценки
 - С) Проведение собеседования и оценка профессиональных качеств сотрудников
 - Д) Принятие решений по итогам аттестации и уведомление сотрудников
 - Е) Информирование сотрудников о предстоящей процедуре аттестации
- № 10 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Какие элементы относятся к инструментам реализации кадровой политики?
- А) Создание эффективных систем вознаграждения и мотивации сотрудников
 - В) Регулярная оценка персонала и повышение квалификации
 - С) Применение административных наказаний за нарушение трудовой дисциплины
 - Д) Установка жёсткого графика рабочего времени без учёта личных обстоятельств сотрудников
- № 11 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
Что включает в себя понятие "кадровая политика"?
- А) Регулирование трудовых отношений между работодателями и работниками
 - В) Процесс подбора и найма новых сотрудников
 - С) Совокупность принципов, методов и инструментов, направленных на эффективное управление человеческими ресурсами организации
 - Д) Только программы адаптации новых сотрудников
- № 12 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Какие мероприятия способствуют формированию позитивного имиджа работодателя?

- А) Высокий уровень заработной платы и социальные гарантии
- В) Участие сотрудников в принятии управленческих решений
- С) Изоляция работников от процесса принятия стратегических решений компании
- Д) Ограничение возможностей профессионального роста и карьеры

ПК-1.3 - Владеет технологиями управления персоналом, обладает умениями и готовностью формировать команды для решения поставленных задач

№ 1 Прочитайте текст и установите соответствие

Сопоставьте понятия кадровой политики с их определениями:

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1 Кадровый аудит | А) Процедуры систематического изучения и диагностики состояния персонала с целью выявления недостатков и потенциала |
| 2 Тренинги и семинары | Б) Мероприятия, направленные на приобретение знаний и практических навыков сотрудниками |
| 3 Деловая карьера | В) Последовательное продвижение сотрудника по служебной лестнице в зависимости от способностей и достижений |
| 4 Психологическое тестирование | Г) Процедура исследования личностных характеристик и психологических качеств человека для определения пригодности к должности |
| 5 Мотивация | |

№ 2 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Предприятие столкнулось с высокой текучестью кадров на производственном участке. Определите две возможных причины возникновения такой ситуации.

№ 3 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какие задачи решает кадровая политика организации?

- А) Планирование, отбор, обучение и развитие персонала
- В) Контроль соблюдения технологических процессов производства
- С) Решение финансовых вопросов и распределение бюджета
- Д) Юридическое сопровождение хозяйственной деятельности организации

№ 4 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какие формы управления персоналом выделяют в кадровой политике?

- А) Авторитарная форма и демократическая форма
- В) Централизованная форма и децентрализованная форма
- С) Плановая форма и рыночная форма
- Д) Управленческая форма и исполнительская форма

№ 5 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Какие процессы входят в управление кадровой политикой организации?

- А) Набор и подбор персонала
- В) Расчёт себестоимости продукции
- С) Обучение и развитие сотрудников
- Д) Бухгалтерский учёт расходов на оплату труда

- № 6 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Какие факторы оказывают влияние на выбор кадровой политики организации?
- А) Уровень конкуренции на рынке труда
 - В) Экономический кризис в стране
 - С) Количество произведённой продукции
 - Д) Возраст оборудования на предприятии
- № 7 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Какие методы используются для оценки эффективности кадровой политики?
- А) Анализ коэффициента текучести кадров
 - В) Метод факторного анализа ассортимента товаров
 - С) Исследование удовлетворённости сотрудников работой
 - Д) Анализ рентабельности инвестиций в производство
- № 8 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ
В крупной компании принято решение создать программу развития молодых специалистов. Что является основным элементом успешной реализации подобной программы?
- № 9 Прочитайте текст и установите последовательность
Распределите последовательно этапы внедрения новой кадровой программы в организации:
- А) Осуществление мониторинга и контроля над выполнением программы
 - В) Формирование и утверждение плана мероприятий по внедрению программы
 - С) Информирование сотрудников о содержании и целях программы
 - Д) Предварительная диагностика и выявление потребностей в изменениях
 - Е) Итоги реализации программы и внесение корректив
- № 10 Прочитайте текст и установите соответствие
Сопоставьте элементы кадровой политики с примерами их проявления:

1 Социальная защита	А) Проведение регулярных экзаменов и тестов на проверку компетентности сотрудников
2 Мотивация персонала	Б) Предоставление сотрудникам медицинской страховки и льготных путёвок
3 Аттестация сотрудников	В) Операционная работа отдела HR по поиску и привлечению нужных специалистов
4 Подбор персонала	Г) Система премиальных выплат и бонусов за выполнение показателей эффективности
5 Деловая карьера	

- № 11 Прочитайте текст и установите последовательность
Расположите этапы разработки кадровой политики организации в правильном порядке:
- А) Оценка существующей ситуации с персоналом
 - В) Утверждение документа кадровой политики руководством организации
 - С) Формулировка целей и задач кадровой политики

D) Разработка конкретных мероприятий и механизмов реализации

E) Выявление и анализ угроз и рисков в управлении персоналом

№ 12 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Что такое кадровая политика организации?

A) Это набор правил и норм поведения сотрудников на рабочем месте

B) Это система регулирования оплаты труда и премирования сотрудников

C) Это совокупность принципов, форм и методов управления персоналом для достижения целей организации

D) Это комплекс мероприятий по охране здоровья и безопасности сотрудников.